

ESPERIENZE A CONFRONTO 2024

IL RECLUTAMENTO DEL PERSONALE

- Dotazione organica dei COA.
- Norme applicabili in materia di assunzione dei dipendenti.
- Procedure preventive al concorso per l'assunzione.
- Procedure concorsuali.
- Stabilizzazione dei «precari» della PA.
- Progressioni verticali.

*Avv. Antonio
Riefoli*

Dotazione organica dei COA

Art. 1, commi 3 e 4, del D.P.R. n. 404/1997

Art. 1, comma 3: *“Gli enti di cui ai commi 1 e 2 procedono, in ogni caso, di norma con cadenza triennale, alla determinazione della dotazione organica necessaria ad assicurare l'espletamento delle funzioni e dei compiti loro attribuiti, anche prevedendo contingenti di personale a tempo parziale. Agli stessi non si applica la disposizione dell'articolo 22, comma 20, della legge 23 dicembre 1994, n. 724”.*

Art. 1, comma 4: *“Le delibere dei consigli direttivi concernenti la determinazione della dotazione organica sono sottoposte alla definitiva approvazione dei rispettivi consigli e federazioni nazionali. Questi ultimi trasmettono le relative delibere al Ministero vigilante ed alla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica. Le delibere si intendono esecutive qualora, entro quindici giorni dalla ricezione, il Ministero vigilante non formuli osservazioni o rilievi”.*

Dotazione organica dei COA

Nuovo CCNL Funzioni Centrali

In data 9 maggio 2022 è stato sottoscritto **il nuovo CCNL del Comparto delle Funzioni Centrali** che introduce, agli articoli 12 e ss., un nuovo sistema di classificazione del personale articolato nelle seguenti quattro aree:

Area degli operatori; Area degli assistenti; Area dei funzionari; Area delle elevate professionalità.

Tali aree (che **sostituiscono le preesistenti aree A, B e C**) sono individuate mediante declaratorie che descrivono l'insieme dei requisiti indispensabili per l'inquadramento nelle aree medesime e corrispondono a livelli omogenei di competenze, conoscenze e capacità necessarie per l'espletamento di una vasta e diversificata gamma di attività lavorative, secondo quanto previsto dall'allegato A al nuovo CCNL .

Dotazione organica dei COA

Nuovo CCNL Funzioni Centrali

Al fine di procedere all'adeguamento delle dotazioni organiche esistenti al nuovo sistema di classificazione, il CCNL prevede (art. 18) che le amministrazioni pongano in essere **i seguenti adempimenti**:

- **definizione delle famiglie professionali** del nuovo ordinamento all'interno delle quali confluiscono, nel rispetto della tabella 2 di trasposizione automatica allegata al CCNL, i profili professionali definiti sulla base del precedente sistema ordinamentale.

- [inquadramento del personale in servizio nel nuovo sistema di classificazione secondo la tabella 2 di trasposizione automatica.](#)

Il nuovo sistema di classificazione è entrato in vigore, trascorso il periodo dilatorio di cinque mesi dalla sottoscrizione definitiva del CCNL previsto dal sopra citato art. 18, **il 1° novembre 2022** e, **fino a quando non verrà completato il processo di adeguamento, le amministrazioni non potranno effettuare assunzioni o compiere atti di gestione dei rapporti di lavoro in corso con i propri dipendenti** (ad. es. progressioni orizzontali o verticali).

[Il mero adeguamento della dotazione organica esistente al nuovo sistema di classificazione del personale non dovrà essere sottoposto, in assenza di modifiche sostanziali della medesima dotazione, all'approvazione da parte del Consiglio Nazionale Forense \(art. 1, comma 4, del Decreto del Presidente della Repubblica n. 404/1997\).](#)

Norme applicabili in materia di assunzione dei dipendenti

Art. 2, comma 2 bis, del D. L. n. 101/2013 (conv. con legge n. 125/13)

*«**Gli ordini, i collegi professionali, i relativi organismi nazionali e gli enti aventi natura associativa, con propri regolamenti, si adeguano, tenendo conto delle relative peculiarità, AI PRINCIPI del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ad eccezione dell'articolo 4, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, ad eccezione dell'articolo 14 nonché delle disposizioni di cui al titolo III, e ai soli principi generali di razionalizzazione e contenimento della spesa pubblica ad essi relativi, in quanto non gravanti sulla finanza pubblica. Ogni altra disposizione diretta alle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, NON SI APPLICA agli ordini, ai collegi professionali e ai relativi organismi nazionali, in quanto enti aventi natura associativa, che sono in equilibrio economico e finanziario, salvo che la legge non lo preveda espressamente. Per tali enti e organismi restano fermi gli adempimenti previsti dall'articolo 60, comma 2, del citato decreto legislativo n. 165 del 2001 (conto annuale delle spese sostenute per il personale n.d.s.)».***

SENTENZA TAR LAZIO N. 14283 DEL 2 NOVEMBRE 2022

Su obbligo Ordini di comunicare il Conto annuale delle spese sostenute per il personale (art. 60 T.U.P.I.)

È il legislatore ad affermare (art. 2, comma 2-bis, del d.l. n. 101/2013 n.d.s.) che gli Ordini Professionali debbano adeguarsi (“si adeguano”) ai principi del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165. È sempre il legislatore ad affermare che Ordini Professionali debbano adeguarsi (“si adeguano”) ai “soli principi” generali di razionalizzazione e contenimento della spesa pubblica che siano “ad essi relativi”, dal momento che tali soggetti non gravano sulla “finanza pubblica”. Da tale disposizione discendono due norme. AGLI ORDINI PROFESSIONALI, BENCHÉ ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI, NON PUÒ APPLICARSI IN VIA AUTOMATICA L'INTERA DISCIPLINA SUL PUBBLICO IMPIEGO. Agli Ordini Professionali non può applicarsi in via automatica neppure la generale disciplina sulla razionalizzazione e contenimento della spesa pubblica. In tutti i casi in cui manca una disciplina ad hoc oppure in assenza di principi generali sul controllo della spesa pubblica, non può l'amministrazione sostituirsi al legislatore che, consapevole evidentemente del ruolo istituzionali svolto dagli Ordini, ha chiaramente indicato entro quali limiti tali enti pubblici possono essere soggetti al controllo della spesa.

Nella fattispecie invece tali limiti sono stati travalicati in violazione dell'art. 2, comma 2-bis, del d.l. n. 101/2013, che assoggetta espressamente gli Ordini ai soli “principi” del d.lgs. n. 165/2001 e non tuot court all'intera disciplina e, come evidenziato, la normativa sul controllo della spesa pubblica non ha natura di principio ma, al contrario, costituisce un puntuale articolato normativo che conforma l'azione dell'amministrazione.

Procedure preventive al concorso per l'assunzione

C.D. MOBILITÀ OBBLIGATORIA – Art. 34-bis del D. Lgs. n. 165 del 2011

- *Le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, ... prima di avviare le procedure di assunzione di personale, sono tenute a comunicare ai soggetti di cui all'articolo 34, commi 2 e 3 (strutture regionali e/o provinciali competenti in materia di politiche del lavoro individuate dal D. Lgs. n. 150 del 2015 n.d.s.), l'area, il livello e la sede di destinazione per i quali si intende bandire il concorso nonché, se necessario, le funzioni e le eventuali specifiche idoneità richieste.*

- *La Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica, di concerto con il Ministero dell'economia e delle finanze e le strutture regionali e provinciali di cui all'articolo 34, comma 3, provvedono, **entro otto giorni dalla comunicazione**, ad assegnare secondo l'anzianità di iscrizione nel relativo elenco il personale collocato in disponibilità ai sensi degli articoli 33 e 34.omissis...*

Le amministrazioni, DECORSI VENTI GIORNI dalla ricezione della comunicazione di cui al comma 1 da parte del Dipartimento della funzione pubblica, possono procedere all'avvio della procedura concorsuale per le posizioni per le quali non sia intervenuta l'assegnazione di personale ai sensi del comma 2.

- *Le assunzioni effettuate in violazione del presente articolo sono nulle di diritto.*

ESPERIENZE A CONFRONTO 2024

Procedure preventive al concorso per l'assunzione

C.D. MOBILITÀ VOLONTARIA - Art. 30 del D. Lgs. n. 165 del 2011

Art. 30, comma 1: «Le amministrazioni POSSONO ricoprire posti vacanti in organico mediante **passaggio diretto di dipendenti di cui all'articolo 2, comma 2, appartenenti a una qualifica corrispondente e in servizio presso altre amministrazioni, che facciano domanda di trasferimento, previo assenso dell'amministrazione di appartenenza.** ...omissis.. Le amministrazioni, fissando preventivamente i requisiti e le competenze professionali richieste, **pubblicano sul proprio sito istituzionale, per un periodo pari almeno a trenta giorni, un bando in cui sono indicati i posti che intendono ricoprire attraverso passaggio diretto di personale di altre amministrazioni, con indicazione dei requisiti da possedere**».

Art. 30, comma 2-bis: «Le amministrazioni, prima di procedere all'espletamento di procedure concorsuali, finalizzate alla copertura di posti vacanti in organico, DEVONO attivare le procedure di mobilità di cui al comma 1, provvedendo, in via prioritaria, all'immissione in ruolo dei dipendenti, provenienti da altre amministrazioni, in posizione di comando o di fuori ruolo, appartenenti alla stessa area funzionale, che facciano domanda di trasferimento nei ruoli delle amministrazioni in cui prestano servizio. Il trasferimento è disposto, nei limiti dei posti vacanti, con inquadramento nell'area funzionale e posizione economica corrispondente a quella posseduta presso le amministrazioni di provenienza».

Procedure preventive al concorso per l'assunzione
C.D. MOBILITÀ VOLONTARIA - Art. 30 del D. Lgs. n. 165 del 2001

DEROGA FINO AL 31 DICEMBRE 2024

Art. 3, comma 8, Legge n. 56 del 2019: *«Fatto salvo quanto stabilito dall'articolo 1, comma 399, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, al fine di ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego, FINO AL 31 DICEMBRE 2024, le procedure concorsuali bandite dalle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e le conseguenti assunzioni possono essere effettuate senza il previo svolgimento delle procedure previste dall'articolo 30 del medesimo decreto legislativo n. 165 del 2001».*

Art. 35 D. Lgs. n. 165 del 2011 - **Reclutamento del personale tramite procedure selettive** volte all'accertamento della professionalità richiesta, che garantiscano **in misura adeguata l'accesso dall'esterno**.

Trattasi **principio di rango costituzionale** (art. 97, comma 4, Cost: «**Agli impieghi nelle pubbliche amministrazioni si accede mediante concorso, salvo i casi stabiliti dalla legge**») e, quindi, certamente applicabile agli Ordini professionali.

Alcune alternative al concorso pubblico:

- 1) possibilità di attingere a graduatoria di idonei relativa a concorso espletato da altra pubblica amministrazione.**
- 2) Avviare una procedura di mobilità volontaria ex art. 30 del D. Lgs. n. 165 del 2001.**

Art. 36 del D. Lgs. n. 165 del 2011

Personale a tempo determinato o assunto con forme di lavoro flessibile.

Per le esigenze connesse con il proprio fabbisogno ordinario le pubbliche amministrazioni assumono esclusivamente con contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato seguendo le procedure di reclutamento previste dall'articolo 35.

Le amministrazioni pubbliche possono stipulare contratti di lavoro subordinato a tempo determinato, contratti di formazione e lavoro e contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato, nonché avvalersi delle forme contrattuali flessibili previste dal codice civile e dalle altre leggi sui rapporti di lavoro nell'impresa, **esclusivamente nei limiti e con le modalità in cui se ne preveda l'applicazione nelle amministrazioni pubbliche**. Le amministrazioni pubbliche possono stipulare i contratti di cui al primo periodo del presente comma soltanto per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale e nel rispetto delle condizioni e modalità di reclutamento stabilite dall'articolo 35. I contratti di lavoro subordinato a tempo determinato possono essere stipulati nel rispetto degli articoli 19 e seguenti del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, escluso il diritto di precedenza che si applica al solo personale reclutato secondo le procedure di cui all'articolo 35, comma 1, lettera b), del presente decreto. I contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato sono disciplinati dagli articoli 30 e seguenti del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, fatta salva la disciplina ulteriore eventualmente prevista dai contratti collettivi nazionali di lavoro. Non è possibile ricorrere alla somministrazione di lavoro per l'esercizio di funzioni direttive e dirigenziali. Per prevenire fenomeni di precariato, **le amministrazioni pubbliche, nel rispetto delle disposizioni del presente articolo, sottoscrivono contratti a tempo determinato con i vincitori e gli idonei delle proprie graduatorie vigenti per concorsi pubblici a tempo indeterminato.**

Stabilizzazione dei «precari» della PA

Art. 20 del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75 recante modifiche e integrazioni al testo unico sul pubblico impiego (decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165) - Superamento del precariato nelle pubbliche amministrazioni.

Al fine di consentire il superamento del fenomeno del “precariato” nonché di valorizzare la professionalità acquisita dal personale che intrattiene e ha intrattenuto rapporti di lavoro flessibile **(ad esempio contratti a termine o co.co.co. – NO per somministrazione)** con la Pubblica Amministrazione, l’art. 20 del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, attuativo della c.d. Riforma Madia (legge 7 agosto 2015, n. 124), prevede quanto segue:

«**Fino al 31 dicembre 2024**, le amministrazioni **possono bandire**, in coerenza con il piano triennale dei fabbisogni di cui all'articolo 6, comma 2, e ferma restando la garanzia dell'adeguato accesso dall'esterno, previa indicazione della relativa copertura finanziaria, **procedure concorsuali riservate, in misura non superiore al cinquanta per cento dei posti disponibili**, al personale non dirigenziale che posseda tutti i seguenti requisiti:

- a) **risulti titolare, successivamente alla data di entrata in vigore della legge n. 124 del 2015, di un contratto di lavoro flessibile** presso l'amministrazione che bandisce il concorso;
- b) **abbia maturato, alla data del 31 dicembre 2024, almeno tre anni di contratto, anche non continuativi, negli ultimi otto anni, presso l'amministrazione che bandisce il concorso**».

Progressioni c.d. «verticali»

Art. 52, comma 1-bis, del testo unico sul pubblico impiego (decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165)

Fatta salva una riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno, le progressioni fra le aree e, negli enti locali, anche fra qualifiche diverse, avvengono tramite procedura comparativa basata sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio, sull'assenza di provvedimenti disciplinari, sul possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno, nonché sul numero e sulla tipologia de gli incarichi rivestiti.

In sede di revisione degli ordinamenti professionali, i contratti collettivi nazionali di lavoro di comparto per il periodo 2019-2021 possono definire tabelle di corrispondenza tra vecchi e nuovi inquadramenti, ad esclusione dell'area di cui al secondo periodo, sulla base di requisiti di esperienza e professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dalle amministrazioni per almeno cinque anni, ANCHE IN DEROGA AL POSSESSO DEL TITOLO DI STUDIO RICHIESTO PER L'ACCESSO ALL'AREA DALL'ESTERNO.

Progressioni c.d. «verticali»

CCNL FUNZIONI CENTRALI

L'art. 18, comma 6, del vigente CCNL Funzioni Centrali prevede che *“In applicazione dell’art. 52, comma 1-bis, penultimo periodo, del d.lgs. n. 165/2001, al fine di tener conto dell’esperienza e professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall’amministrazione di appartenenza, in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale e comunque entro il termine del 31 dicembre 2024, la progressione tra le aree ha luogo con procedure valutative cui sono ammessi i dipendenti in servizio in possesso dei requisiti indicati nella allegata tabella 3 di corrispondenza...”*.

Si tratta di una disciplina speciale e transitoria sulle progressioni verticali (applicabile fino al 31.12.2024) che si sostanzia in una procedura articolata come segue (cfr. orientamento ARAN CFC81):

- a) **i requisiti di ammissione** alla procedura comparativa sono fissati dalla **tabella 3 allegata al vigente CCNL**.
- b) l'Amministrazione **definisce, previo confronto sindacale, i criteri per l'effettuazione della procedura** sulla base dei **seguenti elementi di valutazione** a ciascuno dei quali **deve essere attribuito, secondo il CCNL, un peso percentuale non inferiore al 25%**: a) **esperienza maturata nell'area di provenienza**; b) **titolo di studio**; c) **competenze professionali** quali, a titolo esemplificativo, le competenze acquisite attraverso percorsi formativi, le competenze certificate (es. competenze informatiche o linguistiche), le competenze acquisite nei contesti lavorativi, le abilitazioni professionali.

Progressioni c.d. «verticali»

CCNL FUNZIONI CENTRALI (SEGUE)

c) stabiliti i suddetti criteri di valutazione, l'Amministrazione emana **un avviso di indizione della procedura da comunicare ai dipendenti interessati (quelli inquadrati nell'area di provenienza) indicando i requisiti di ammissione** (previsti dalla tabella 3 del CCNL) **e i criteri di valutazione** (fissati dall'Ente previo confronto sindacale).

d) i dipendenti in possesso dei requisiti potranno presentare **un'istanza di ammissione alla quale allegheranno tutti i titoli utili.**

e) l'Ente procederà **all'ammissione alla procedura dopo la verifica dei requisiti.**

f) l'Ente procederà, infine, **ad un'istruttoria per l'attribuzione dei punteggi** e a predisporre, all'esito, **una graduatoria di merito finale tra i candidati in base al quale è individuato colui che consegue la progressione verticale.**

Progressioni c.d. «verticali»

CCNL FUNZIONI CENTRALI (SEGUE)

**Tabella 3 del CCNL Funzioni Centrali
(requisiti di accesso a procedure comparative)**

Progressione di area	Requisiti
Da Area degli Operatori ad Area degli Assistenti	a) diploma di scuola secondaria di secondo grado e almeno 5 anni di esperienza maturata nell'Area degli Operatori e/o nell'equivalente area del precedente sistema di classificazione; oppure b) assolvimento dell'obbligo scolastico e almeno 8 anni di esperienza maturata nell'Area degli Operatori e/o nell'equivalente area del precedente sistema di classificazione;
Da Area degli Assistenti ad Area dei Funzionari	a) laurea (triennale o magistrale) e almeno 5 anni di esperienza maturata nell'Area degli assistenti e/o nell'equivalente area del precedente sistema di classificazione; oppure b) diploma di scuola secondaria di secondo grado ed almeno 10 anni di esperienza maturata nell'Area degli assistenti e/o nell'equivalente area del precedente sistema di classificazione;

Grazie per l'attenzione